



Termes de référence de l'évaluation à mi-parcours de Job Booster Burkina Faso

Nom de l'étude d'évaluation	Evaluation à mi parcours de Job Booster Burkina Faso
Personne(s) de contact /programme	Barthélemy Kaboret (BF)/Cees Oosterhuis (NL)
Organisation (s) partenaire impliquée	Job Booster Burkina Faso
Personne(s) de contact	Flavienne Ouandaogo (BF)/ Pauline Blok (NL)
L'organisation principale	A remplir par le consultant
Evaluateur / équipe d'évaluation / organisation	A remplir par le consultant
Date de soumission	A remplir par le consultant

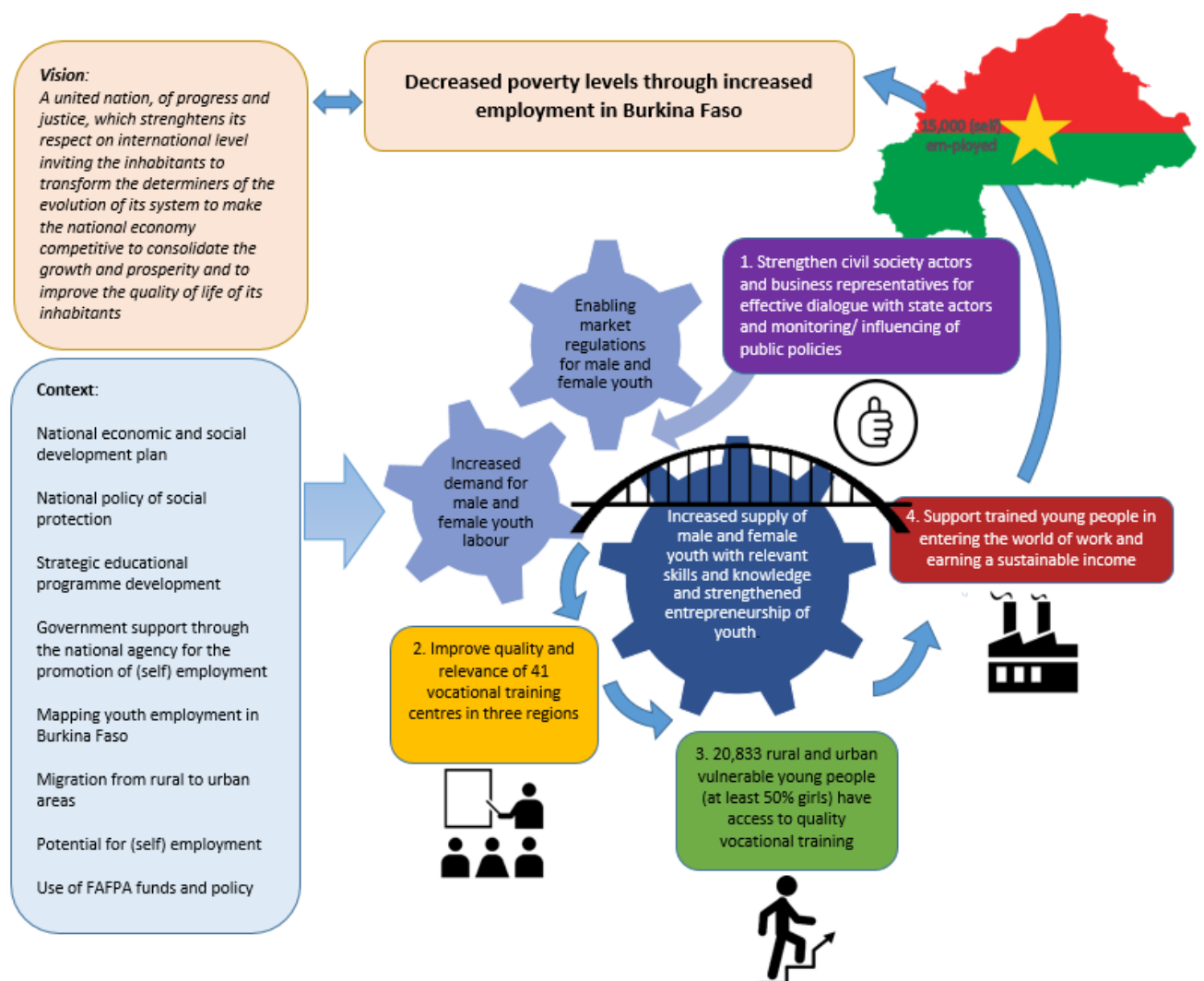
1. Introduction et Contexte

En 2016, l'ONG néerlandaise Woord en Daad a inventé un nouveau concept visant à favoriser l'employabilité : Job Booster. Après avoir travaillé pendant plus de 20 ans avec (les centres de formation technique et professionnelle (CFP/TVET) et les AVET (centres de formation agricoles) et travaillé pendant 12 ans avec un modèle de services de placement (JBS) qui a renforcé le lien entre l'éducation et le marché de l'emploi, les résultats en matière d'emploi des jeunes n'étaient pas encourageants, c'est pourquoi WD a radicalement modifié sa politique en adoptant une nouvelle stratégie: une approche axée sur le marché pour répondre aux besoins de l'emploi (des jeunes).

Le Burkina Faso est un pays extrêmement jeune. Une personne en moyenne au Burkina Faso a 17 ans. Les enfants et les jeunes veulent de l'éducation et une perspective d'avenir, chose qui n'est pas facile à réaliser dans un pays au bas de l'échelle de l'indice de développement. Après avoir terminé leurs études, la plupart des jeunes ne peuvent pas trouver d'emploi formel. Beaucoup décident de migrer vers d'autres pays d'Afrique de l'Ouest ou plus, ou de faire un travail informel mais ne gagnent pas suffisamment leur vie. Job Booster veut inverser la tendance.

Cela a abouti à la création d'un bureau Job Booster au Burkina Faso en 2017. L'objectif de Job Booster (JB) est de faciliter l'emploi de 15 000 jeunes qualifiés dans les six mois suivant la fin de leurs études. Le JB est financé par Norad, l'Agence norvégienne pour le développement (à 70%), et Woord en Daad (30%) pour la période 2017-2022. Avec une phase de démarrage en 2018 et le lancement du projet en mars 2018, le JB a maintenant une durée d'une année et demie. À mi-chemin de la période de mise en œuvre, nous prévoyons de procéder à une évaluation à mi-parcours. L'évaluation à mi-parcours vérifiera les progrès de la mise en œuvre des indicateurs convenus, y compris ceux mesurés à travers des suivis réguliers et des études d'incidences, et tirera des conclusions préliminaires concernant la pertinence, l'efficacité, la durabilité et l'impact de Job Booster, et formulera des leçons apprises pour les années 2020 - 2022 et donnera des recommandations pour la programmation adaptative. L'objectif principal de cette évaluation à mi-parcours est de vérifier si le programme contribue au changement souhaité conformément à la Théorie de changement sous-jacente et si cette théorie doit être révisée ou adaptée.

Les parties prenantes de JB ont défini ensemble la Théorie de Changement (TdC¹) suivante:



Pour atteindre son objectif, le Job Booster a défini quatre chemins de changements :

- Créer des conditions favorables à l'emploi des jeunes au niveau politique, en partenariat avec le secteur privé, le réseau d'ONGs au Burkina Faso et le Premier ministre. Cela sera fait en collaboration avec le SPONG, la plateforme d'ONGs nationales dotée d'une forte capacité de lobbying;
- Améliorer la qualité et la pertinence de 41 centres de formation professionnelle dans trois régions du Burkina Faso. Woord en Daad (WD) définit la qualité en fonction de l'employabilité des apprenants. Le changement le plus important que nous souhaitons accomplir est de changer l'ordre de travail : nous allons passer du secteur privé aux centres TVET, et non pas des centres TVET au marché. Ce n'est que lorsque les centres TVET sont axés sur la demande que nous pourrions garantir des taux de placements élevés;
- 20 833 jeunes vulnérables vivant en milieu rural et urbain (au moins 50% de filles) ont accès à une formation professionnelle de qualité. Les centres TVET de la région cible seront équipés d'apprenants possédant les compétences requises pour être employés ou créer une entreprise;

¹ Plus de documents sont disponibles et seront partagés avec les consultants (pré) sélectionnés

- Les jeunes formés sont mis en relation avec le marché du travail. Le projet JB propose des services d'emploi aux apprenants, former les apprenants à l'esprit d'entreprise, les met en relation avec des entreprises et / ou apporte son soutien à la création d'une entreprise. Le taux de placement prévu pour la troisième année est de 80%.

Le Job Booster cible les jeunes vulnérables de trois régions du Burkina Faso : les Hauts-Bassins (HB), la Boucle du Mouhoun (BM) et le Nord, frontière avec le Mali. Une nouvelle orientation radicale vers le secteur privé est nécessaire et devrait inverser la tendance pour qu'au moins 15 000 apprenants soient employés au cours de la période de mise en œuvre.

2. Objectifs et questions de l'évaluation

Objectif

A la fin de 2019, la mise en œuvre de Job Booster sera à mi-parcours. L'équipe Job Booster se penche sur les deux premières années pour tirer les leçons de ses résultats et en tenir compte dans la planification des deux prochaines années. Il est utile d'évaluer la TdC qui a été formulée au début de la période de mise en œuvre pour voir si elle est toujours valable et la plus pertinente. La programmation adaptative fait partie de la stratégie Job Booster, ce qui nous met au défi et nous permet d'examiner de manière critique les chemins de changement et les indicateurs définis précédemment et faire des ajustements là où cela est nécessaire. L'évaluation à mi-parcours porte à la fois sur la question « faisons-nous bien les choses ? » Et « faisons-nous les bonnes choses ? ». Les résultats de l'évaluation à mi-parcours serviront de base au Plan annuel 2020 et pour définir le parcours pour la seconde partie de la période de mise en œuvre.

Questions de l'évaluation

Pertinence:

1. **Validation de la TdC :** A quel point notre TdC est-elle toujours valide (voir image ci-dessus) ?
 - a. Les Chemins de changements formulés à l'origine sont-ils les résultats les plus pertinents pour atteindre notre objectif d'employer 15 000 jeunes qualifiés dans les six mois suivant la fin de leurs études ?
 - b. Comment devrions-nous adapter et mettre à jour notre TdC ? Des suggestions pour l'adaptation des quatre chemins de changement, sur le résultat, le produit et le niveau de l'indicateur sont demandées (le cadre de résultats sera partagé).
 - c. Dans quelle mesure Job Booster est-il aligné sur les plans et politiques nationaux et les autres acteurs dans la région ?

Rentabilité

2. **L'approche Job Booster :** Est-ce que l'approche axée sur le marché de Job Booster est-elle une solution viable et durable ?
 - a. L'approche / le concept Job Booster est-il pleinement reconnu par les acteurs concernés, tels que les acteurs privés, le gouvernement, les centres de formation ?
 - b. Quelle est la valeur ajoutée de l'approche / du concept Job Booster vu par les acteurs concernés ? Des recommandations pour développer davantage l'approche ?
 - c. Job Booster Burkina Faso parvient-il à changer les mentalités dans son programme (à différents niveaux de groupes d'acteurs) ?
 - d. Quelle est l'efficacité de Job Booster jusqu'à présent ? (y compris l'analyse coûts-avantages)
3. **Appui à l'auto emploi :** Dans quelle mesure Job Booster aide-t-il les clients (bénéficiaires) à développer des options durables d'auto emplois ?

- a. Quelles approches pour apporter un appui à l'auto emploi peuvent être distinguées et quelles sont les approches les plus efficaces ?
 - b. La position et la stratégie de soutien de Job Booster à l'auto emploi dans le cadre du programme Job Booster sont-elles suffisamment claires et bien définies ?
4. **Questions transversales** : Toutes les questions transversales (genre, lutte contre la corruption, climat et environnement, droits de l'homme) sont-elles suffisamment abordées dans le programme ?
- a) Toutes les questions sont-elles suffisamment traitées et, si non, des recommandations d'amélioration ?
 - b) Comment les questions transversales affectent-elles JB, de manière positive ou négative ?
5. **Egalité des sexes** : Peut-on parler d'égalité des sexes avec JB ?
- a. Les obstacles empêchant les hommes / les femmes de participer au Job Booster sont-ils efficacement éliminés ?
 - b. Quelles stratégies de genre sont en place pour traiter efficacement le problème de genre ?

Efficacité

6. **Besoins du groupe cible**: Est-ce que le Job Booster est-il basé sur les besoins et priorités réels du groupe cible²?
- a. Les objectifs répondent-ils efficacement à ces besoins ? Quel est l'impact du Job Booster observé jusqu'à présent pour le groupe cible ?
 - b. Dans quelle mesure Job Booster peut-il garantir que les clients travaillent dans des conditions de travail équitable ?
 - c. Existe-t-il des effets secondaires négatifs ou positifs imprévus sur le groupe cible et au-delà ?
 - d. Quelle est la pertinence et la valeur ajoutée du JB dans le contexte, par rapport aux projets d'autres organisations ?

Durabilité :

7. **Financement basé sur les résultats** : L'approche de financement basé sur les résultats est-elle bien établie au sein de JB?
- a. Dans quelle mesure l'approche du financement basé sur les résultats fonctionne-t-elle à ce stade de la mise en œuvre ?
 - b. Dans quelles directions devrions-nous plus élaborer l'approche du financement basé sur les résultats dans les prochaines années de mise en œuvre ?
8. **Satisfaction des parties prenantes** : Dans quelle mesure les différentes parties prenantes sont-elles satisfaites?
- a. Dans quelle mesure les parties prenantes participent-elles à la mise en œuvre de JB ?
 - b. Quelles sont les dispositions qui permettent une bonne appropriation de JB par les parties prenantes en vue de garantir la durabilité de l'action
 - c. Dans quelle mesure les acteurs privés, les apprenants / anciens élèves, les centres TVET et les membres du consortium sont-ils satisfaits des services de Job Booster ? Des re-

² Groupe cible: secteur privé / entreprises et stagiaires .

commandations d'amélioration ? (Spécifiez par groupe d'acteurs les différentes recommandations).

3. Résultats attendus

Les livrables suivants sont attendus :

1. Un rapport écrit, répondant à toutes les questions d'évaluation mentionnées ci-dessus
2. Une TdC mise à jour
3. Un atelier de validation avec l'équipe Job Booster et éventuellement d'autres parties prenantes concernées

Le rapport écrit doit contenir les aspects suivants :

- **Introduction et contexte** : description de la mise en œuvre du JB, des communautés / zone (inclure des cartes) ; brève description du contexte dans la région en ce qui concerne le secteur pertinent et des politiques gouvernementales pertinentes du secteur. Inclure un aperçu des autres initiatives / politiques du gouvernement et des donateurs en matière d'emploi en faveur de l'emploi des jeunes au Burkina Faso ;
- **Description de la méthodologie utilisée** : description claire des méthodologies utilisées, de la manière dont l'échantillon a été sélectionné, des parties prenantes et du nombre de chacune. Un tiers devrait pouvoir reconstituer l'évaluation sur la base du rapport.
- **Constatations** : des constatations en référence à chacune des questions de l'évaluation. Cette section ne doit contenir que les résultats et aucune analyse ou opinion du consultant. Il convient de préciser la base des constatations présentées : en fonction de quels acteurs et combien. Précisez si les résultats doivent être rapportés séparément pour les différents projets inclus dans l'évaluation.
- **Analyse** : Dans cette section, les résultats seront analysés et des réponses claires seront données à chacune des questions de l'évaluation. Des comparaisons pertinentes doivent également être effectuées dans cette section, par exemple. Une comparaison entre différentes approches de l'emploi des jeunes utilisées par différents donateurs au Burkina Faso.
- **Conclusions et recommandations** : les principales conclusions doivent être énoncées brièvement et des recommandations numérotées, claires et concrètes doivent être données pour l'amélioration de Job Booster. Les conclusions et les recommandations devraient reposer sur une base claire et vérifiable dans les constatations et la méthodologie présentées dans le rapport. La séquence numérique appropriée doit être utilisée entre Question - Résultats de données - Analyse - Conclusions + Recommandation.
- **Les annexes** devraient toujours contenir la version finale des TdR, une liste des personnes interrogées (si nécessaire avec anonymisation) et tous les outils, tels que les questionnaires et les guides d'entretiens. Des données supplémentaires et détaillées devraient également être fournies dans des annexes, y compris des données brutes provenant d'enquêtes ou de questionnaires.

Le rapport préliminaire doit être soumis à l'équipe Job Booster et les réactions doivent être prises en compte dans le rapport final. Les conditions de validation sont obligatoires dans les TdR.

4. Méthodologie et approche

Cette évaluation sera exécutée par un évaluateur externe. L'équipe Job Booster est disponible pour fournir toute la documentation nécessaire et sera disponible pour des entretiens, si nécessaire.

Différentes méthodologies et outils seront nécessaires pour répondre aux différentes questions d'évaluation. Les détails de la méthodologie sont laissés au consultant et doivent être précisés dans

la proposition / le rapport initial. L'étude sera un mélange d'études documentaires et de recherches sur le terrain, combinant par exemple l'étude de documents de base et des entretiens, des enquêtes ou des discussions de groupe. Le consultant peut recruter des agents recenseurs pour remplir des modèles, etc.

Nous attendons à ce que le consultant s'entretienne avec (au minimum) :

- 10 entreprises privées des HB, 10 de la BM et 10 du Nord
- 10 apprenants des HB, 10 de la BM et 10 du Nord
- 10 anciens élèves des HB, 10 de la BM et 10 du Nord
- 5 équipes de gestion des TVET des HB, 3 de la BM et 2 du Nord
- 6 membres de l'équipe Job Booster
- Membres du consortium SPONG, CREDO, AEAD
- Autorités du Conseil Régional
- Autorités au niveau district
- Organisme gouvernemental
- Institutions de microfinance
- Organisations faïtières (jeunes, employeurs, centres TVET)

5. Expertise requise

Le consultant devra:

- Avoir une attitude axée sur l'apprentissage et l'amélioration plutôt que sur le contrôle externe.
- Être à l'écoute et empathique, mais indépendant.
- Respecter et apprécier le caractère chrétien des organisations
- Avoir une connaissance de la jeunesse et de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat.
- Avoir une connaissance du contexte du Burkina Faso, en particulier des politiques gouvernementales sur l'emploi des jeunes et des stratégies d'emploi des jeunes par d'autres donateurs
- Parler et écrire couramment l'anglais et le français.
- Avoir de bonnes compétences en communication

Une expertise spécifique est nécessaire pour les différentes composantes :

- A. Vaste expérience des études de base ou des études comparables et aptitude documentée à évaluer, traiter et présenter des données complexes.
- B. Vaste expérience dans l'évaluation de l'employabilité et des mesures qualitatives
- C. Expertise en financement basé sur les résultats.
- D. Bonne connaissance du secteur privé.
- E. Bonne connaissance des politiques de l'emploi.

6. Les services à fournir

L'équipe de Job Booster va :

1. Rendre les ressources financières disponibles pour cette étude sur la base d'un TdR approuvé
2. Signer un contrat avec un consultant
3. Fournir des commentaires sur la méthodologie ;
4. Apporter un appui dans la phase de rapport et d'analyse (retour d'informations sur les données / rapports provisoires)
5. Permettre l'accès à tous les documents pertinents
6. Rendre le personnel disponible pour les visites si nécessaire

7. Planification et budget

Date limite de soumission de la proposition par le consultant : 2 septembre 2019

Annonce du résultat : 6 septembre 2019

Présentation par le consultant de son approche à l'équipe Job Booster : 10 septembre 2019

Période d'étude : 13 septembre au 15 octobre 2019

Rapport provisoire : 15 octobre 2019
 Atelier de validation : 1er novembre 2019
 Rapports finaux soumis: 15 novembre 2019

Mid-term review planning 2019									
What:	May	June	July	August	September	October	November	December	
Publish ToR for recruitment of consultant									
Receive all the proposals of consultants									
Read all the proposals and select one									
Sign a contract with the consultant									
Study period									
Draft document									
Validation workshop									
Final reports ready									

Planification de l'évaluation à mi parcours 2019

Rubriques	Juillet	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
Publication des TdR pour recrutement d'un consultant						
Réception des offres des consultants						
Examen des offres et sélection d'une seule offre						
Signature du contrat avec le consultant						
Période de l'étude						
Rapport provisoire						
Atelier de validation						
Rapport final soumis						

Le budget devrait être proposé par le consultant, avec un maximum de 5 000,00 € (3 279 783 Francs)

Utilisez un maximum de 2 jours par région pour collecter les données. Un conducteur sera mis à disposition par Job Booster pour se rendre sur le terrain.

Rubriques	Coût
Total	

8. Approuvé par:

Gorinchem, <i>date</i>	<i>Lieu, date</i>
De la part de Woord en Daad Woord en Daad	De la part de l'organisation
Cees Oosterhuis, Project leader Job Booster Burkina Faso	<i>Nom, Consultant</i>